



Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bahari Internasional Mandiri Medan

Tika Indria¹, Julkarnain², Nur. M. Ridha Tarigan³, Mentari Indah Aprillia Putri⁴

¹Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

^{2,3,4}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author: tika-indria@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Keselamatan dan Kesehatan kerja;
Kepuasan kerja;
Kinerja.

Keyword:

Occupational safety and health;
Job satisfaction;
Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode total sampling karena populasi yang ada pada perusahaan ini berjumlah 51 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu metode deskriptif dan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

ABSTRACT

This aim is to find out the Effect of Occupational Safety and Health and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Bahari Internasional Mandiri Medan. The sampling technique used is the total sampling method because the population in this company is 51 people. The analysis technique used is descriptive method and quantitative method. The results of this study indicate that the variable occupational safety and health (X1) has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bahari Internasional Mandiri Medan Job satisfaction variable (X2) has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bahari Internasional Mandiri Medan and the variables of occupational safety and health and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bahari International Mandiri Medan.

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya manusia sebagai tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang individu dimana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor eksternal organisasi.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya yang berkualitas dalam kinerja merupakan faktor yang sangat penting. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kerja sama kelompok dan efektivitas yang diberikan oleh karyawan. Harus disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistensi pegawai untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu didalam perusahaan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam perusahaan (Torang, 2013:74). Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sebagai kunci keberhasilan perusahaan/organisasi dan merupakan kekayaan yang harus dipelihara, dihargai, dan dikembangkan agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Semakin tinggi keahlian yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mewujudkan perusahaan yang bernilai tinggi.

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam perusahaan menyangkut kesiapan, dan profesionalisme, suatu tujuan, oleh sebab itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses rekrutment dan seleksi yang tepat.

KAJIAN LITERATUR

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan terwujudnya pemeliharaan yang baik dan juga merupakan masalah penting dalam setiap operasional perusahaan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat serta lebih tanggung jawab terutama bagi organisasi atau perusahaan yang mempunyai tingkat kecelakaan tinggi. Para ahli mempunyai perbedaan alasan dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut: Jackson dalam Amalia (2017:10) bahwa perusahaan wajib memenuhi hak asasi dengan proteksi pekerja, lingkungan serta masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Serta kondisi-kondisi psikologis dan fisiologis-fisikal yang bisa ditunjukkan oleh tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Mangkunegara (2014:123) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Simanjuntak (2016), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kesehatan kondisi pekerja. Menurut Ridley yang dikutip oleh Shiantosia (2017:6), mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Menurut Sumamur (2021:104), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2012:245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Sementara Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang. Adapun undang – undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

- 1) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Yang mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tepat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja
- 2) Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan. Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah KepuasanKerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknyapenghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apayang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Menurut Sutrisno (2012:73) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja Karyawan (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Robbins, 2012:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan di perusahaan. Menurut Wibowo (2013:4). Kinerja Karyawan adalah implementasi dari rencanayang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Sementara menurut Simanjuntak (2014:1), Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2014:5). Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau outcomes yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaantertentu selama periode waktu tertentu .Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi dan Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda- benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Berikut adalah data populasi karyawan di PT. Bahari Internasional Mandiri Medan.

Tabel 1. Data Populasi Karyawan di PT. Bahari Internasional Mandiri

No.	Jabatan	Populasi
1	Sekretaris	1
2	Bendahara	3
3	Audit	5
4	Divisi Dokumen	4
5	Divisi Keuangan	6
6	Divisi Pembayaran	4
7	Divisi Penagihan	2
8	Divisi Pemberitahuan Import Barang	6
9	Divisi Konsultan Pajak	3
10	Costum Clearance	2
11	Tenaga Ahli Pembuatan Dokumen Import	3
12	Bagian Menjalankan Dokumen Ke Bea Cukai	3
13	Bagian Pemeriksaan Barang Dan Pengeluaran Barang	3
14	Pengiriman Barang Ekspor dan Impor	4
15	Security	2
Jumlah		51

Sumber: PT. Bahari Internasional Mandiri, 2022

Sampling adalah suatu proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Cara pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah non probability dengan total sampling yaitu cara pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sampel merupakan bagian dari populasi, Menurut Sugiono (2013:118) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik pengambilan sampel penelitian yang akan digunakan yaitu Total Sampling. Maka jumlah sample pada penelitian di PT. Bahari Internasional Mandiri Medan ini berjumlah 51 orang sesuai dengan data populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kebenaran. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel dibawah terlihat bahwa korelasi semua item keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) menunjukkan nilai pearson correlation >0.27 Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan motivasi adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas X_1
Correlations**

	Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Total	
Butir1	Pearson Correlation	1	.348*	.060	.149	.135	.389**
	Sig. (2-tailed)		.012	.678	.298	.346	.005
	N	51	51	51	51	51	51
Butir2	Pearson Correlation	.348*	1	.631**	.353*	.424**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.011	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Butir3	Pearson Correlation	.060	.631**	1	.438**	.463**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.678	.000		.001	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Butir4	Pearson Correlation	.149	.353*	.438**	1	.774**	.803**

	Sig. (2-tailed)	.298	.011	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
Butir5	Pearson Correlation	.135	.424**	.463**	.774**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.346	.002	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.389**	.761**	.733**	.803**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data yang ada diatas bahwa uji validitas keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang disimpulkan valid terhadap kinerja karyawan, karna hasil nilai total pertanyaan dari jawaban keselamatan dan kesehatan kerja 0.00

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X₂
Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Total
Butir1	Pearson Correlation	1	.631**	.353*	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.000
	N	51	51	51	51
Butir2	Pearson Correlation	.631**	1	.438**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	51	51	51	51
Butir3	Pearson Correlation	.353*	.438**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001		.000
	N	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.819**	.836**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan data yang ada diatas bahwa uji validitas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang disimpulkan valid terhadap kinerja karyawan, karna hasil nilai total pertanyaan dari jawaban keselamatan dan kesehatan kerja 0.00

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y
Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Total
Butir1	Pearson Correlation	1	.046	-.032	.542**	.391**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.747	.825	.000	.005	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Butir2	Pearson Correlation	.046	1	.012	.100	.257	.505**
	Sig. (2-tailed)	.747		.934	.483	.069	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Butir3	Pearson Correlation	-.032	.012	1	-.002	-.014	.437**
	Sig. (2-tailed)	.825	.934		.987	.924	.001
	N	51	51	51	51	51	51
Butir4	Pearson Correlation	.542**	.100	-.002	1	-.181	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.483	.987		.203	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Butir5	Pearson Correlation	.391**	.257	-.014	-.181	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.005	.069	.924	.203		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.685**	.505**	.437**	.484**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data yang ada diatas bahwa uji validitas kinerja karyawan yang disimpulkan valid terhadap kinerja karyawan, karna hasil nilai total pertanyaan dari jawaban keselamatan dan kesehatan kerja 0.00.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

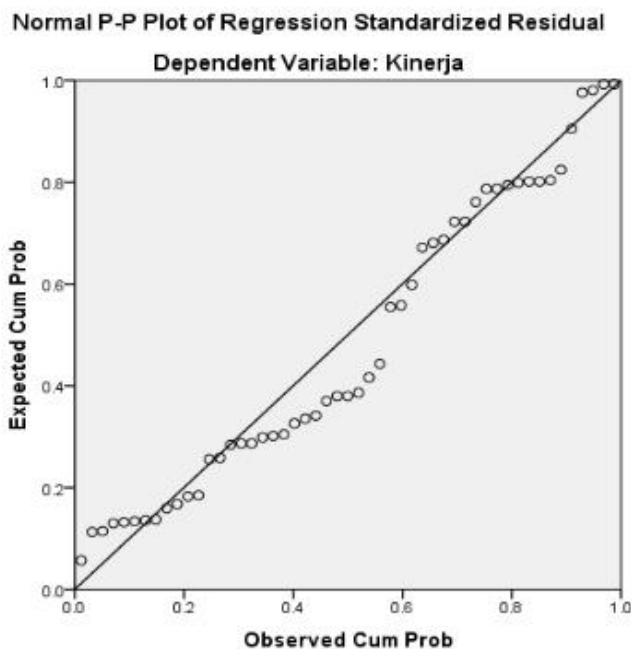
Variabel	Cronbach'sAlpha Hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan kesehatan kerja	0.768	0.27	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.720	0.27	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.446	0.27	Reliabel

Sumber: Diolah Dari Data SPSS 2022

Berdasarkan pada tabel 5 Diatas uji reliabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa semua variabel termasuk kategori reliable karna skorsnya > 0.27. dengan demikian instrument penelitian yang digunakan masing – masing variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan benar – benar sebagai alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang. Hasil dari pengujian instrument tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

Uji Normalitas

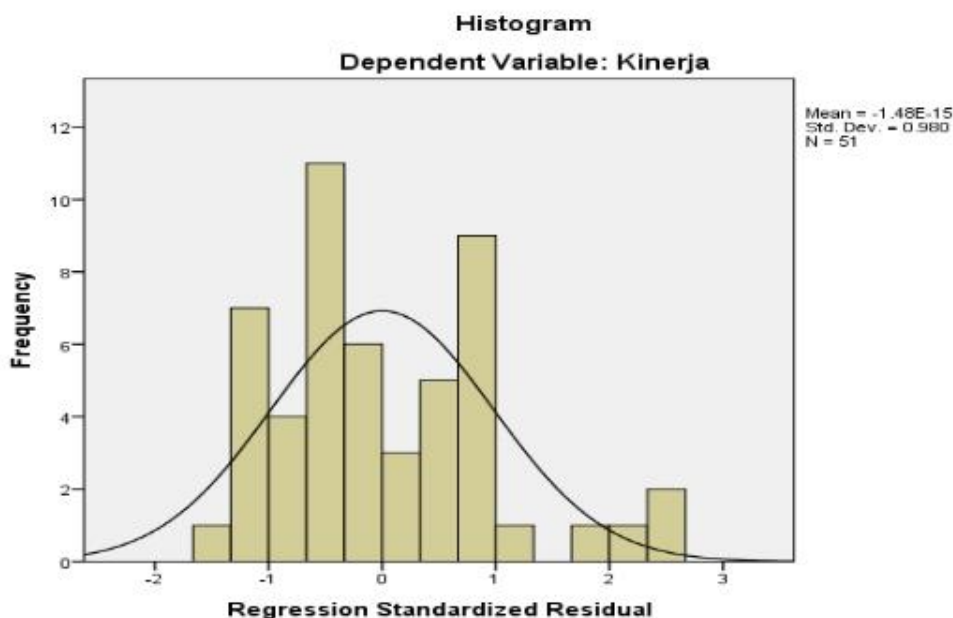
Uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara yang dimiliki dengan mendistribusi normal yang dimiliki mean dan standart devisis yang sama dengan data. Kriteria penguji: Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti dan data berdistribusi normal apabila selebaran data mengikuti garis diagonal. Untuk mengetahui apakah ada data penelitian ini memiliki normal atau tidak bias dilihat dari gambar grafik scater plot dan histogram. Hasil grafik scater plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot Test

Sumber : Hasil Data SPSS 2022

Dari gambar diatas secara plot diatas yang telah diuji dengan menggunakan SPSS maka dapat dilihat bahwa grafik scater plot berdistribusi normal hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Selain menggunakan grafik scater plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan histogram sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Dari SPSS 2023

Pada grafik diatas telah diuji dengan menggunakan spss maka dapat dilihat bahwa gambar variabel tampak mengikuti kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikornealitas

Uji multikornealitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Pegujian multikornealitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angk lebih kecil dari 10 menandakan tidak terjadi gejala multikornealitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikornealitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel 6. Uji Multikornealitas Coefficients^a

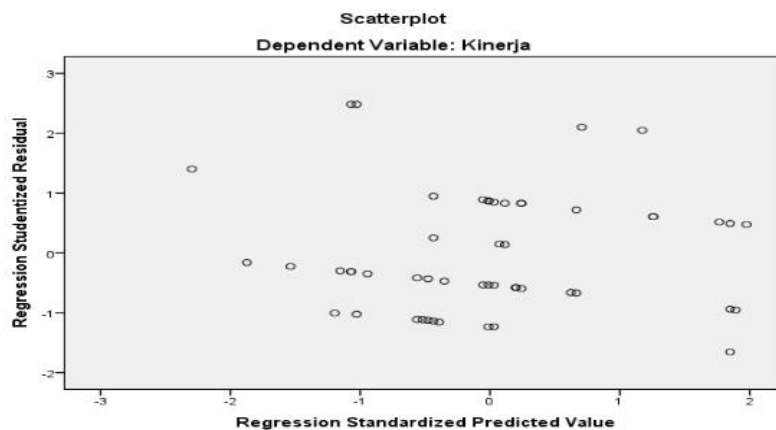
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc e	VIF
(Constant)	3.595	.869		3.700	.000		
1 KKK	.388	.268	.542	3.119	.003	.085	11.733
Kepuasan	.300	.248	.392	2.810	.004	.085	11.733

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hail Data SPSS 2023

Uji Heterokedistisitas

Uji heterokedistitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah mudah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lagi tetap disebut heterokedistitas. Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik, peneliti menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heterokedistisitas

Pada gambar diatas yang telah diuji dengan menggunakan SPSS, memperhatikan titik- titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini terjadi berarti tidak terjadi heterokedistitas pada model regresi, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dibawah ini menunjukkan tabel yang telah diuji dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.595	.869		3.700	.000
1 KKK	.388	.268	.542	3.119	.003
Kepuasan	.300	.248	.392	2.810	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS 2023

Berdasarkan dari table diatas persamaan regresi tersebut di analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.595 + 0.388X_1 + 0.300X_2 + e$$

Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa konstanta (a) = 3.595 menunjukkan harga konstanta dimana jika nilai seluruh variabel bebas bernilai nol, maka kinerja karyawan yaitu sebesar 3.595. Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (X₁) sebesar 0.388, artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.388. Koefisien regresi kepuasan kerja (X₂) sebesar 0.300, artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.300.

Uji Parsial (T)

Uji pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.595	.869		3.700	.000
	KKK	.388	.268	.542	3.119	.003
	Kepuasan	.300	.248	.392	2.810	.004

Sumber : Hasil SPSS 2023

Berdasarkan uji t (parsial) melalui hasil yang diperoleh variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel berdasarkan signifikan 0.05 dan total sampling yang berjumlah 51. Sehingga t tabel yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 2.759. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa: Nilai signifikansi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) tersebut adalah sebesar 0.003 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 3.119 lebih besar dari t tabel 2.759 Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y. Sehingga membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X_2) tersebut adalah sebesar 0.004 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2.810 lebih besar dari t tabel 2.759 Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X_2 secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y. Sehingga membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat / dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.392	2	2.196	4.026	.000 ^b
Residual	102.784	48	2.141		
Total	107.176	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil SPSS 2023

Berdasarkan uji F diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah $0.000 < 0.05$ nilai F hitung sebesar 4.026 $> F$ -tabel 2759, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bahari Internasional Mandiri Medan sebagai berikut

Tabel 10. Hasil Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.685	.665	1.46333

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber ; Hasil SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0. 754 atau 75.4% angka tersebut berarti bahwa sebesar 75.4% kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan variabel

keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Sementara sisanya yaitu 24.6% harus dijelaskan oleh faktor faktor penyebab lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut; Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan sangatlah penting untuk mendorong kinerja karyawan agar dapat menyesuaikan diri dan para karyawan mampu menerapkan sisten keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik di perusahaan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Kepuasan kerja berdampak positif bagi karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan. Namun setelah dilihat dari tanggapan beberapa responden pada PT. Bahari Internasional Mandiri Medan perlunya pemimpin perusahaan yang selalu mengingatkan kepada karyawan untuk lebih bersikap disiplin dalam sikap dan berbicara untuk meningkatkan perkembangan karir dan kepercayaan antar sesama rekan kerja. Karyawan PT. Bahari Internasional Mandiri Medan harus lebih meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, N, R. dkk. (2019) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV. Potentia Management Indonesia.CAP
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). **“Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan.”** Jakarta: Mitra Wacana
- Dewantari, dan Anggita, K. (2015) **“Keselamatan dan Kesehatan Kerja”**. Universitas Brawijaya
- Djarmiko, Riswan Dwi.(2016). **“Keselamatan dan Kesehatan Kerja.”** Yogyakarta: Deepublish
- Ferdiana, Santi, (2016) **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”** PT. Express Kencana Lestari
- Ghozali, Imam. (2013). **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program”** IBM SPSS 20. Cet. VI. Semarang: UNDIP
- Hamali, A.Y (2016). **“Pemahaman Sumber Daya Manusia.”** Yoyakarta.
- Hamid. A. dkk. (2019) **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa PT. Aker Solutions”**. Batam.
- Hasanah, I. (2014) **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.”** CV. Manunggal Jaya. Boyolali.
- Kerja (K3) Yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan Apartement Student Castle. Departement ofIndustrial Engineering.
- Mangkunegara, A. (2015). **“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”** Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mintje. T. dkk. (2017) **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meares Soputan Mining.**
- Mulyadi, (2015). **“Manajemen Sumber Daya Manusia.”** Penerbit In Media. Jakarta.
- Notoatmodjo S. (2014) **“Ilmu Perilaku Kesehatan.”** PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Paparang, N.C.P., dkk. (2021) **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. PT. Pos Indonesia.”** Manado
- Pratama, (2017). **“Manajemen Sumber Daya Manusia.”** Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Rejeki, Sri., (2015). **“Sanitasi Hygiene dan K3.”** Rekayasa Sains. Bandung

- Repo. D (2020) **“Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.”** Bandung
- Riadi, Muchlisin (2020) **“Penilaian Kinerja (Pengertian, Tujuan, Kriteria, dan Metode).”** Magelang
- Riadi, M (2019) **“Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, syarat indikator, dan Metode dan proses)”**. Jakarta
- Salami,dkk, I.R.S., 2016. **“Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja”**. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Siagian, P.S. (2011). **“Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, Bumi.”** Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). **“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & B. Alfabeta.”** Bandung.
- Sukirno. (2006). **“Makro Ekonomi: Teori Pengantar Edisi Ketiga.”** PT.Raja Grafindo Persada,Jakarta
- Suma'mur.(2014). **“Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes).”** Bandung
- Sofyan,A. (2015) **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.”** PT. Bekaert Indonesia Plant. Karawang.
- Teddy, A. (2013). **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang.”** Skripsi. Universitas Diponegoro,Semarang.
- Umam, K. (2010). **“Prilaku Organisasi.”** Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. (2012) **“Manajemen Kinerja.”** Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wukir, (2013). **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah.”** Jakarta
- Yusuf. M. 1988. **“Pengantar Ilmu Pendidikan.”** Galia: Jakarta